

*Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

*Індивідуальна тема: «Аналіз ефективності використання фонду
оплати праці на підприємстві»*

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітня програма 6.051.00.06 «Економіка і бізнес»

Завідувач кафедри: _____ / Л.Г. Мельник /

Керівник роботи: _____ / О.О. Часник /

Виконавець: _____ / О.А.Кощавка /
П.І.Б.

Група: ЕЗ - 61 С

Суми 2020

Зміст

Реферат	3
Вступ	4
1. Теоретичні аспекти аналізу формування та використання фонду оплати праці	5
1.1. Заробітна плата як основна складова мотивації в умовах сучасної економіки	5
1.2. Мета та задачі планування фонду оплати праці на підприємстві	7
1.3. Основні напрямки покращення організації оплати праці на підприємстві	10
2. Аналіз основних показників діяльності підприємства та їх оцінка	12
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	12
2.2. Загальний аналіз обсягу, структури, динаміки фонду оплати праці на підприємстві	16
2.3. Аналіз ефективності стимулювання персоналу на підприємстві	25
3. Шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві	28
3.1. Напрями вдосконалення оплати праці на підприємстві	28
3.2. Заходи по вдосконаленню мотивації праці на підприємстві	30
Висновки	34
Список використаної літератури	36

Реферат

Кваліфікаційна робота бакалавра на тему «Аналіз ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві» виконана на 35 сторінках, містить 6 формул, 6 таблиць, має 33 джерела літератури.

У першому розділі роботи розглянуті теоретичні аспекти аналізу формування та використання фонду оплати праці на підприємстві, розкрито економічну сутність та основні форми організації оплати праці на підприємстві.

У другому розділі проведений аналіз основних показників діяльності підприємства та їх оцінка, вплив ефективності використання фонду оплати праці на ріст кваліфікації робітників підприємства.

У третьому розділі роботи визначені проблеми та розкриті шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра виступає діяльність підприємства.

Предметом роботи є аналіз формування та використання фонду оплати праці на підприємстві.

Мета роботи – це дослідження аналізу формування та використання фонду оплати праці на підприємстві.

Ключові слова: підприємство, заробітна плата, трудові ресурси, продуктивність праці, продукція, оплата праці, мотивація праці, ефективність, фонд оплати праці.

Вступ

Трудові ресурси – це основний ресурс підприємства, а оплата праці працівників є ціною визначення трудових ресурсів, які задіяні у виконанні виробничого процесу. Використання трудових ресурсів тісно зв'язане зі зміною показника продуктивності праці. Система оплати праці значною мірою впливає на ріст продуктивності праці, тому що вона є стимулюючим показником та фактором для росту кваліфікації праці, та підвищення технічного рівня виконання роботи. Так ефективність виробництва напряму залежить від кваліфікації працівників.

В умовах сучасної економіки оплата праці має значний вплив на ефективність праці робітників та на виробничу діяльність підприємства в цілому. Вірна та ефективна організація оплати праці, її систем та форм має на меті саме підвищення ефективності роботи підприємства в цілому. Завдання підприємства з'єднати матеріальні інтереси робітників з стратегією підприємства.

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці [2].

1. Теоретичні аспекти аналізу формування та використання фонду оплати праці

1.1. Заробітна плата як основна складова мотивації в умовах сучасної економіки

Заробітна плата основним засобом підвищення інтересу робітників у результатах своєї праці, її продуктивності та покращення якості продукції.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору та використання трудового потенціалу. Використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості та вибору методів ув'язки заробітної плати із кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона виконується [12].

Підвищення технічного рівня виробництва дало можливість якісного поліпшення використовуваного устаткування, робочого часу, удосконалення складу робочої сили, пряме підвищення якості продукції та підвищення ефективності виробництва [13].

Зараз Україні потрібно формувати нові підходи до організації системи оплати праці, ці підходи повинні бути головними стимулами для підвищення продуктивності праці та ефективного управління.

Заробітна плата є ціною робочої сили, вона стимулює працівників до більш ефективної роботи. Матеріальне стимулювання – це ефективний мотиваційний механізм трудової діяльності робітників. Оцінка розміру заробітної плати має використовувати показник фонду оплати праці. Фонд оплати праці (ФОП) – це головний економічний показник по оплаті праці, він широко використовується у практиці господарювання, при економічному аналізі та формуванні статистичної звітності [13].

Фонд оплати праці містить у собі фонд основної та додаткової заробітної плати, також інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Визначення максимального розміру фонду заробітної плати – це є метою планування коштів на оплату праці.

Основна заробітна плата є винагородою за працю відповідно до встановлених норм. Заробітна плата встановлюється: за погодинною формою оплати праці – як тарифна ставка; за відрядною формою оплати праці – як відрядні розцінки [16].

До фонду основної заробітної плати входять: винагороди за виконану роботу; суми відсоткових нарахувань в залежності від обсягу виручки; оплата праці при переведенні робітника на роботу, яка нижче оплачується; оплата праці за час коли робітник знаходиться у відрядженні; вартість продукції, яка зроблена робітником в рахунок оплати праці; оплата праці не штатних робітників [16].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу понад нормово, за особливі умови праці, за винахідливість. Включає надбавки, доплати, компенсаційні виплати, гарантійні виплати, премії.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» умови та розміри винагород, доплат, надбавок на інших виплат прописані у колективному договорі з дотримання норм та гарантій, які передбачені законодавством [15].

Виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними положеннями, всі види грошових виплат все це відноситься до інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

Так важливою умовою існування та розвитку країни та суспільства в цілому є праця. Важливою складовою праці є її мотивація. Головну роль у матеріальній мотивації праці належить заробітній платі як основній формі доходу найманих робітників.

1.2. Мета та задачі планування фонду оплати праці на підприємстві

Реформування системи організації оплати праці в умовах сучасного розвитку виробництва визначаємо за основними напрямками: покращення системи організації винагород через диференціацію мінімальної заробітної плати; у розрахунку на постійне забезпечення відтворення робочої сили у відповідності з видами та складністю праці та результатом господарської діяльності підприємства; застосування системи тарифних договорів та угод; сприяння розвитку економічних умов оплати праці робітникам, які прийняті на умовах найму [33].

Ці напрями передбачають самостійність підприємств в установленні схем тарифних ставок, які відповідають можливостям підприємства. Також має місце, введення проведення переговорів та укладення угод на різних рівнях, де предметом переговорів є тарифні угоди та мінімальний рівень заробітної плати [31].

Тарифна угода має бути складовою частиною колективного договору підприємства. Вона висвітлює такі питання: обґрунтування форм та систем оплати праці всіх робітників; визначення розмірів мінімальної заробітної плати; значення різних тарифних ставок ; значення різних посадових окладів, відповідно до посад; встановлення всіх умов для доплат, премій і т. д.; призначення системи матеріальних штрафів за неякісне виконання робіт; інші специфічні питання оплати праці [31].

Угоди мають бути оформлені на двосторонній основі та на всіх рівнях: державному, регіональному, галузевому.

Основні принципи, норми та трудові відносини мають регулюватися угодою. Угода на галузевому рівні регулює галузеві норми, це трудові відносини, оплата та нормування праці, дає гарантію на мінімальну заробітну плату.

На регіональному рівні угода укладається між регіональними групами підприємств та місцевими органами влади.

Всі перераховані угоди є міжгалузевими.

Що стосується, планування заробітної плати, воно включає в себе планування фонду заробітної плати.

Вся сума, яка виділяється для оплати праці робітників за запланований період – це плановий фонд заробітної плати.

Планування фонду заробітної плати розрізняють за нормативами та за елементами його структури.

Визначення розміру розрахункової величини фонду оплати праці застосовується як базовий фонд оплати, це нормативне планування. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» в галузевих угодах визначаються умови для зростання фондів оплати праці. На галузевому рівні цими умовами є: збільшення обсягу виробництва ; підвищення продуктивності праці; зменшення витрат на 1 грн. собівартості продукції.

Норматив приросту фонду не може бути вищим за кожен відсоток зростання обсягу виробництва, продуктивності праці, зменшенню витрат на 1 грн. продукції [13].

Механізми регулювання та формування фонду оплати праці визначаються на рівні підприємства, під час укладання колективного договору.

Планові фонди заробітної плати відрізняються від звітних. Звітні передбачають виплати, які зв'язані з неповним рівнем організації праці та відхиленням від нормальних умов праці [24].

Перерахуємо основні етапи визначення планового фонду заробітної плати: розрахунок прямої заробітної плати (суми коштів, які нараховані за відрядними розцінками та за тарифними ставками); розрахунок доплат [13].

Окрім цього визначають премії та доплати. Суми премій визначаються на основі преміальних положень підприємства. Премії розраховують за такими показниками: кількість працівників, які оплачуються за преміальною

системою, заробітної плати за відрядними оцінками та тарифними ставками, та показники, за якими премійовані працівники. За різними показниками преміюються різні групи працівників, то розмір премії розраховується за кожною групою працівників, які преміюються за одні показники [13].

Загальну суму надбавок за професійну майстерність розраховують за показниками кількості працівників по їх розрядах, годинними тарифними ставками працівників відповідного розряду, та фонду робочого часу.

Сума доплат за працю в умовах, які мають відхилення від норми, за інтенсивність роботи визначається за кількісними показниками працівників, що працюють у шкідливих, важких умовах праці та отримують доплати, згідно, середньої годинної тарифної ставки, розмірів доплат у відсотках, відносно, тарифної ставки та фонду робочого часу [1].

Для розрахунку доплат за працю в нічний час, треба знати розмір доплат, середню тарифну ставку працівника та фонд нічного часу.

Доплати бригадирам розраховуються по установленому абсолютному розмірові доплат в залежності від кількості працівників у бригаді або кількості бригад.

Доплата за навчання учня розраховується множенням вартості навчання 1 учня на їх кількість за плановий період [1].

Оплата праці неповнолітніх, при скороченому робочому дні, розраховується як за весь повний день робітника відповідної категорії.

Розмір оплати додаткових та чергових відпусток здійснюється за показниками фонду денної заробітної плати, середньої тривалості відпусток та корисного планового фонду робочого часу. Розмір оплати часу при виконанні громадських завдань розраховуємо на основі середньоденної заробітної плати та загальної чисельності неявок [13].

1.3. Основні напрямки покращення організації оплати праці на підприємстві

У конкурентній боротьбі матимуть шанс на виживання тільки ті підприємства, для яких удосконалення системи організації оплати праці буде практичною та першочерговою справою.

Так, сучасний етап розвитку економіки нашої країни, має необхідність утворення на підприємствах відповідної системи оплати праці. Підвищення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по заробітній платі – є одними з основних проблем оплати праці, з якими мають справу, працівники та роботодавці. Удосконалення системи оплати праці є важливим завданням.

Відповідним чином, вибрана система організації праці має вирішувати такі питання: забезпечення роботодавцю умов, при яких він отримує прибуток, закріплюється на ринку; вчасну оплату праці та гідний життєвий рівень, забезпечити робітнику [31].

Удосконалення системи організації оплати праці організації має базуватися на дотриманні конституційних прав та свобод людини на працю.

Організація оплати праці – це система, що утворена з декількох елементів та складових. Основні складові організації оплати праці є форми та системи оплати, нормування, тарифна сітка, також система преміювання.

Сучасному періоду розвитку відповідають такі форми заробітної плати: безтарифна, відрядна, погодинна.

Система оплати праці складається з суми індивідуальних оплат праці робітника.

Мотиваційним механізмом на підприємстві є система преміювання. Премію розділяють за такими напрямками, як надання додаткових пільг, та утворення преміальних систем. Такі системи розробляються в залежності від мети та цілей підприємства.

Нормування є важливим елементом організації праці. Воно дає можливість удосконалювати організацію різних процесів на робочому місці. Задача нормування праці встановлення пропорцій між витратами та результатом праці, співвідношення між кількістю робітників та робочими місцями. Нормування базується на нормативах, таких як час, обслуговування, виробіток, кількість, керованість, нормові завдання. Це все похідні від норми часу. Це надає можливість удосконалювати оплату праці в організації [1].

Фотографія робочого часу, фотохронометраж, хронометраж, моментні спостереження є основними методами аналізу витрат робочого часу. Ці методи надають можливість оцінити винагороду робітникам. Винагорода за проведену роботу тісно зв'язана з результатом.

Робота працівника оцінюється нормативною продуктивністю праці. Результатом є нормативний час. Нормативний час має широке застосування. Він показує планування праці та оплату праці [1].

З розглянутого у цьому підрозділі, робимо наступні висновки. На всі результативні показники організації, підприємства прямий вплив має праця. Праця забезпечує ефективність діяльності підприємства, конкурентоспроможність підприємства та його стійкість.

Саме ж вдосконалення організації оплати праці дає можливість на зростання мотивації праці, має вплив на кінцевий результат праці. Всі зміни в оплаті праці повинні відбуватися на платформі нормування праці. При цьому необхідна державна підтримка та дієва законодавча база.

Ми бачимо, що складові системи організації оплати праці є важливим елементом у забезпеченні ефективності використання робочої сили та самого функціонування підприємства.

2. Аналіз основних показників діяльності підприємства та їх оцінка

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Підприємство, що досліджується, є юридичною особою та здійснює свою діяльність на основі повного самофінансування та самоокупності відповідно до законодавства України та Статуту підприємства. Підприємство самостійно планує свою господарську діяльність та визначає перспективи розвитку, має добрі перспективи на подальший розвиток.

Керується підприємство чинним законодавством та положеннями Статуту підприємства, а також нормативними актами.

Підприємство має самостійний баланс, розрахункові та валютні рахунки. Володіє, розпоряджається своїм майном. У разі потреби користується кредитами банків.

Власність підприємства складають оборотні кошти.

Підприємство займається виробництвом та оптовою торгівлею товарами народного вжитку, продуктами харчування, посередницькою діяльністю. Товари реалізують за цінами, що встановлені самостійним рішенням.

Керівником підприємства є директор. Управління підприємством здійснюється на основі об'єднання прав власника та принципів самоврядування трудового колективу.

Підприємство складається з адміністративного відділу, економічної служби, відділу збуту, митної служби.

Обов'язкові внески сплачуються одночасно з виплатою заробітної плати.

Веде облік результатів своєї господарської діяльності, звітує.

Оцінка господарської діяльності підприємства приведені в таблиці 2.1..

Таблиця 2.1. – Основні показники господарської діяльності підприємства за 2016-2018 роки

Показники	Одиниці виміру	2016	2017	2018 р.	Відхилення 2018 року			
					2016 рік		2017 рік	
					+/-	№	+/-	№
Обсяг виробництва	Тис грн	1221,1	1452,2	1655,5	+434,4	+35,6	+203,3	+14,0
Обсяг реалізації	Тис грн	1425,3	1524,3	1845,2	+419,9	+29,5	+320,9	+21,05
Виручка	Тис грн	1652,5	1834,6	2330,6	+678,4	+41,03	+496,0	+27,03
Чистий дохід	Тис грн	1377,1	1528,8	1942,2	+565,1	+41,03	+413,4	+27,04
Валовий прибуток	Тис грн	834,9	783,5	997,0	+162,1	+19,41	+213,5	27,3
Чистий прибуток	Тис грн	452,1	610,4	756,2	+313,1	+69,3	+154,8	+25,36
Собівартість реалізованої продукції	Тис грн	542,2	745,3	945,2	+403,0	+74,3	+199,9	+26,82
Середньосписочна чисельність робітників	Чол.	82	93	91	+9	+10,97	-2	-2,15
Середньорічна вартість ОЗ	Тис грн	1345,2	1654,2	1791,1	+445,9	+33,2	+136,9	+8,27
Фондовіддача	коефіц	1,02	0,92	1,08	+0,1	-	+0,2	-
Фондомісткість	Коефіц	0,98	1,08	0,92	-0,06	-	-0,2	-

Фондоозброєність	Коефіц	16,4	17,79	19,68	+3,28	-	+1,9	-
Рентабельність продукції	%.	154,0	105,12	105,48	-48,5	-	+0,4	-
Рентабельність продажів	%.	60,63	51,3	51,3	-9,3	-	+0,1	-
Рентабельність власного капіталу	%.	15,25	19,42	22,89	+7,7	-	+3,47	-
Продуктивність праці	Коефіц	16,79	16,44	21,34	+4,55	-	+4,9	-

З таблиці бачимо, що показники діяльності підприємства мають напрям до підвищення. Показники обсягів виробництва та реалізації продукції виросли. Обсяги виробництва у 2018 р. порівняно з 2016 р. виросли на 4344 тис. грн. (35,6 %), у порівнянні з 2017 р. на 203,3 тис. грн. (14 №). Виросли обсяги реалізації продукції у 2018 р. порівняно з 2016 р. піднялися на 4199 тис. грн. (29,5 %), порівняно з 2017 р. на 320, 9 тис. грн. (21,1 %). Виручка від реалізації продукції, робіт та послуг піднялася у 2018 р. порівняно з 2016 р. на 678,4 тис. грн. (41,1 %), порівняно з 2017 р. на 496 тис. грн. (27,1 %).

Фондовіддача у 2018 р. виросла порівняно зі 2016 р. на 0,1, порівняно з 2017 р. на 0,2 пункти. Тобто, основні засоби стали приносити більше чистого доходу, це позитивна тенденція розвитку підприємства. Ріст показника чистого доходу підприємства є основним фактором цього зростання. У 2018 р. порівняно зі 2016 р. чистий дохід підприємства виріс на 565,1 тис. грн. (41,1 %), порівняно зі 2017 р. на 413,4 тис. грн. (27,1 %).

Фондомісткість при цьому зменшилася, в 2018 р. порівняно зі 2016 р. на 0,1, у порівнянні з 2017 р. на 0,2 пункта. Тобто, стали менше використовуватися основні засоби, що є позитивним у розвитку

підприємства. Основним фактором є ріст чистого прибутку. Та перевищення темпів зростання чистого прибутку над темпами зростання середньорічної вартості основних засобів. Середньорічна вартість основних засобів у 2018 р. порівняно зі 2016 р. виросла на 445,9 тис. грн. (33,2 %), порівняно зі 2017 р. на 136,9 тис. грн. (8,27 %).

Фондоозброєність на підприємстві за останні роки виросла. У 2018 р. порівняно зі 2016 р. на 3,3, у порівнянні з 2017 р. на 1,9 пункта. При цьому один робітник обслуговує більшу кількість основних засобів. На підприємстві було встановлено більш досконале устаткування. При цьому середньо списочна чисельність робітників у 2018 році зменшилася.

Продуктивність праці на підприємстві у 2018 р. виросла порівняно з 2016 р. на 4,6, порівняно з 2017 р. на 4,9 пункта. Це вказує на збільшення чистого доходу підприємства, що є хорошим показником господарської діяльності підприємства. Та відбулося зменшення середньо списочної кількості робітників.

Показники рентабельності у 2018 р. порівняно зі 2016 р. трошки погіршилися, але у порівнянні з 2017 р. вони були покращені.

Рентабельність продукції у 2018 р. порівняно зі 2016 р. зменшилася на 48,5, а порівняно з 2017 р. збільшилася на 0,4 пункта. Це свідчить про незначне перевищення зростання валового прибутку над темпами зростання собівартості продукції.

Рентабельність продажів у 2018 р. порівняно зі 2016 р. зменшилася на 9,3, порівняно з 2017 р. підвищилася на 0,1 пункт. Це означає незначне перевищення темпів зростання валового прибутку у порівнянні з темпами зростання чистого доходу від реалізації продукції підприємства.

Рентабельність власного капіталу виросла у 2018 р. порівняно зі 2016 р. на 7,7, порівняно зі 2017 р. на 3,5 пункта. Це вказує на перевищення темпів зростання чистого прибутку підприємства над темпами зростання чистого капіталу.

2.2. Загальний аналіз обсягу, структури, динаміки фонду оплати праці на підприємстві

Щоб розпочати аналіз використання фонду заробітної плати, перше що потрібно зробити, це розрахувати абсолютне та відносне відхилення фактичної його величини від планової величини.

Шляхом порівняння фактично використаних засобів на оплату праці з плановим фондом заробітної плати взагалі по підприємству, виробничих підрозділах та категоріях робітників, так розраховується абсолютне відхилення.

$$\Delta \text{ФОПабс} = \text{ФОПф} - \text{ФОПб}, \quad (2.1.)$$

Цей показник розраховується без ступеню виконання плану виробництва продукції, тому абсолютне відхилення не характеризує використання фонду заробітної плати [1].

Різниця між нарахованою сумою заробітної плати і плановим фондом, так розрахуємо відносне відхилення.

Постійна частина оплати праці не міняється при збільшенні та зменшенні обсягу виробництва:

$$\Delta \text{ФОПвідн} = \text{ФОПф} - \text{ФОПск} = \text{ФОПф} - (\text{ФОПзм} \times \text{Тз} + \text{ФОПпост}), \quad (2.2.)$$

де $\Delta \text{ФОПвідн}$ – відносне відхилення фонду заробітної плати;

ФОПф – фонд заробітної плати, фактичний;

ФОПск - фонд заробітної плати, базовий, скоригований на фактичні зміни обсягів виробництва;

ФОПзм, ФОПпост – відповідно змінна та постійна сума базового фонду заробітної плати;

Тз - темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

Перейдемо до розрахунку абсолютного та відносного відхилення розміру фонду заробітної плати на підприємстві за останні роки.

Таблиця 2.2 . – Показники для аналізу ФОП на підприємстві

Показники	2016 рік	2017 рік	2018 рік
Фонд оплати праці, тис. грн. в тому числі:	674,5	828,4	964,4
змінна частина	452,2	602,1	719,2
постійна частина	222,3	226,3	245,2
Обсяг виробництва, тис. грн.	1221,1	1452,2	1655,5

Зараз розрахуємо темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

$$T_{з2017 \text{ р.}} = 1452,2/1221,1 = 1,189 \text{ (118,92\%);}$$

$$T_{з2018 \text{ р.}} = 1655,5/1452,2 = 1,140 \text{ (113,10\%).}$$

Далі визначаємо абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці:

$$\Delta \text{ФОПабс} 2017 \text{ р.} = 828,4 - 67,5 = +153,9 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta \text{ФОПабс} 2018 \text{ р.} = 964,4 - 828,4 = +136 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta \text{ФОПвідн} 2017 \text{ р.} = 828,4 - (452,2 \times 1,189 + 222,3) = +68,5 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta \text{ФОПвідн} 2018 \text{ р.} = 964,4 - (602,1 \times 1,14 + 226,3) = +51,7 \text{ тис. грн.}$$

Результати розрахунку, говорять про те що є явна перевитрата у використанні фонду заробітної плати у 2017 р. в розмірі 68,5 тис. грн., а у 2018 р. в розмірі 51,7 тис. грн..

Враховуючи, те що зріс обсяг виробництва за останні роки, фонд оплати праці теж має тенденцію до зростання.

Розрахуємо зміну фонду оплати праці у розвитку.

Таблиця 2. 3. – Аналіз розвитку фонду оплати праці на підприємстві

Роки	ФОП, тис. грн.	Абсолютний приріст, тис. грн.		Темп зростання %		Темп приросту, %		Абсолютне значення 1% приросту, тис. грн.
		Баз.	Ланц.	Баз	Ланц.	Баз.	Ланц.	
2015	645,2	-	-	-	-	-	-	-
2016	674,5	+2,3	+2,3	104,5	104,5	+4,5	+4,5	6,4
2017	828,4	+183,2	+153,9	128,4	122,8	+28,4	+22,8	6,7
2018	964,4	+319,2	+136,0	149,5	116,4	+49,5	+16,4	8,3

Так за останні чотири роки діяльності підприємства, бачимо що розмір оплати праці має достатньо стійку тенденцію на зростання. У 2018 р. спостерігається найбільший абсолютний приріст 319,2 тис. грн.. Та у 2016 р. найменший темп приросту, який дорівнює 2,3 тис. грн., це порівняно зі 2015 р. За всі чотири роки темпи приросту мають додатне значення. У 2018 р. порівняно з 2015 р. темп приросту найбільший 49,5 %, 4,5% найменший показано у 2016 р. порівняно зі 2015 р.. Тобто при збільшенні темпу приросту піднімається, тобто зростає абсолютне значення 1% приросту, воно є найвищим у 2018 р. – 8,3 тис. грн..

Фонд оплати праці – це основний економічний показник по оплаті праці, він широко використовується в господарській діяльності, при аналізі та у статистичній звітності. Та включає в себе основну і додаткову заробітну плату працівникам підприємства, компенсаційні та заохочувальні виплати.

Перейдемо до аналізу складу та структури фонду оплати праці підприємства. Визначимо питому вагу кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці і відхилення пунктів структури.

Таблиця 2.4. – Аналіз структури і складу фонду оплати праці на підприємстві

Показники	2017 рік		2018 рік		Відхилення		
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума тис. грн.	Питома вага, %	+/-	%	Пункти струк- тури
1.Фонд основної ЗП, всього	675,2	81,5	795,8	82,5	+120,6	+17,9	+1,02
2.Фонд додаткової ЗП, всього у т. ч.:	142,3	17,18	156,3	16,21	+14,0	+9,84	-0,97
-премії і винагороди (систематич.)	56,3	6,80	63,2	6,55	+6,9	+12,25	-0,25
-виплати (компенса- ційні)	12,1	1,46	13,4	1,39	+1,3	+10,74	-0,07
3.Заохочува льні і ком- пенсаційні виплати, всього у т.ч.:	10,9	1,32	12,3	1,27	+1,4	+12,84	-0,05
-соц.пільги (індивідуа льні)	1,1	0,13	1,5	0,16	+0,4	+36,36	+0,03
Фонд Оплати праці	828,4	100,00	964,4	100,00	+136,0	+16,42	-

З таблиці ми бачимо, що фонд оплати праці за всіма складовими виріс. Так за усіма складовими є збільшення при абсолютних та відносних

відхиленнях. Найбільше у абсолютному вираженні виріс фонд основної заробітної плати на 120,6 тис. грн., найменше це компенсаційні і заохочувальні виплати на 0,4 тис. грн.. В відносному вираженні збільшення бачимо по компенсаційних і заохочувальних виплатах на 36,36%, найменше виріс фонд додаткової заробітної плати 9,84%.

Також, проведемо факторний аналіз фонду оплати праці на даному підприємстві.

Таблиця 2. 5 . – Вихідні данні для проведення аналізу фонду оплати праці на підприємстві

№	Види оплати	Одиниці виміру	Оплата праці			
			2017	2018	Відхилення	
					+/-	%
1.	Змінна частина ЗП робітників без оплати відпусток	Тис. грн.	349,4	471,2	+121,8	+34,86
1.1.	Відрядні оцінки	Тис. грн.	317,2	438,1	+120,9	+38,11
1.2.	Премія та виробничі результати	Тис. грн.	32,2	33,1	+0,9	+2,79
2.	Постійна частина оплати праці	Тис. грн.	131,4	160,7	+29,3	+22,30
2.1.	Оплата праці за тарифними ставками	Тис. грн.	126,8	156,0	+29,2	+23,03
2.2.	Всі види доплат, та доплати за надурочний час	Тис. грн.	3,2	3,5	+0,3	+9,37
2.3.	Інші види оплат та оплати простоїв	Тис. грн.	1,4	1,2	-0,2	-14,28
3.	ЗП працівників без відпускних	Тис. грн.	480,8	631,9	+151,1	+31,43
4.	Питома вага змінної частини	%	72,68	74,57	+1,89	-

5.	Розподіл відпускних:					
5.1.	Які відносяться до змінної частини	Тис. грн.	140,5	151,60	+11,1	+7,9
5.2.	Які відносяться до постійної частини	Тис. грн.	52,8	51,7	-1,1	-2,08
5.3.	Всього оплата відпусток	Тис. грн.	193,3	203,3	+10,0	+5,17
6.	Всього ЗП працівників з відпускними	Тис. грн.	674,1	835,2	+161,1	+23,90
6.1.	Змінна частина	Тис. грн.	489,9	622,8	+132,9	+27,13
6.2.	Постійна частина	Тис. грн.	184,2	212,4	+28,2	+15,31
7.	ЗП службовців	Тис. грн.	109,0	82,3	-26,7	-24,50
7.1.	Оплата за окладами	Тис. грн.	85,5	54,9	-30,6	-35,79
7.2.	Оплата відпусток	Тис. грн.	15,3	18,2	+2,9	+18,95
7.3.	Премії	Тис. грн.	5,9	7,3	+1,4	+23,73
	Доплати та	Тис.				

7.4.	надбавки	грн.	2,3	1,9	-0,4	-17,39
	Оплата праці робітників неосновної діяльності	Тис. грн.	45,3	46,9	+1,6	+3,53
	Всього витрат на ЗП на підприємстві	Тис. грн.	828,4	964,4	+136,0	+16,42
	Чисельність службовців	Чол.	10	8	-2	-20,00

Проаналізувавши таблицю робимо висновки, фонд оплати праці в 2018 р. підвищився на 16,42%, тобто на 136 тис. грн.. Його змінна частина підвищилася на 27,13%, тобто на 132,9 тис. грн., постійна частина на 15,31%, що становить 28,2 тис. грн..

Проналізуємо змінну частину фонду заробітної плати за рахунок:

- зміни обсягу виробництва:

$$\Delta \text{ФОПзмов} = \text{ФОПзм}_{2017} \times (\text{ОВ}_{2018} / \text{ОВ}_{2017}) - \text{ФОПзм}_{2017}, \quad (2.3)$$

де ФОПзм – змінна частина фонду заробітної плати;

ОВ – обсяг виробництва.

$$\Delta \text{ФОПзм.ов} = 489,9 \times 1655,5 / 1452,2 - 489,9 = +70,8 \text{ тис. грн.}$$

- зміни прямої оплати праці на одиницю продукції:

$$\Delta \text{ФОПзм.по} = \text{ФОПзм}_{2018} - \text{ФОПзм}_{2017} \times (\text{ОВ}_{2018} / \text{ОВ}_{2017}), \quad (2.4)$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{зм.по}} = 622,8 - 489,9 \times 1,14 = +65,2 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta \text{ФОП} = 70,8 + 65,2 = 136,0 \text{ тис. грн.}$$

Проводимо аналіз фонду заробітної плати службовців (ФОПс) за показниками таблиці:

$$\text{ФОПс} = \text{О} + \text{В} + \text{П} + \text{Н}, \quad (2.5)$$

де О - оплата за окладами;

В – оплата відпусток;

П – премії;

Н – надбавки та доплати.

$$\text{ОП} = \text{ЧП} \times \text{Ср}, \quad (2.6)$$

де Ср – середньорічна заробітна плата.

Розрахуємо зміну оплати за окладами за рахунок:

- кількості службовців:

$$\Delta \text{Очп} = (85,5 / 10 \times 8) - 109 = -17,1 \text{ тис. грн.}$$

- середньорічної заробітної плати службовців:

$$\Delta \text{Ос} = 54,9 - 68,4 = -13,5 \text{ тис. грн.}$$

Отже загальна зміна дорівнює:

$$\Delta \text{О} = -17,1 - 13,5 = -30,6 \text{ тис. грн.}$$

Робимо висновок із проведених розрахунків. Ми бачимо, що фонд заробітної плати в 2018 р. став менше на 30,6 тис. грн. порівняно зі 2017 р. (35,79%).

На зміну фонду заробітної плати службовців вплинули такі фактори, як зменшення їх кількості, на два чоловіки, що тим самим привело до зменшення фонду заробітної плати на 17,1 тис. грн.. так за рахунок зменшення середньорічної заробітної плати службовців фонд заробітної плати уменшився на 13,5 тис. грн., збільшення оплати відпусток на 2,9 тис. грн., премій на 1,4 тис. грн., зменшення доплат та надбавок на 0,4 тис. грн..

Але найбільший вплив на фонд заробітної плати службовців мало зменшення числа службовців.

2.3. Аналіз ефективності стимулювання персоналу на підприємстві

При розгляді даного питання та при проведенні аналізу нам потрібно встановити відповідності між темпами заробітної плати та продуктивністю праці. Для отримання прибутку, підприємство має необхідність, щоб темпи росту продуктивності праці були більші від темпів росту оплати. Коли цей принцип не дотримується, тоді йде перевитрачання фонду заробітної плати, збільшення собівартості продукції, що призводить до зменшення прибутку.

При оцінці співвідношення вираховують коефіцієнт випередження темпу зростання продуктивності праці над темпом підвищення середньої заробітної плати, приріст середньої заробітної плати на один відсоток приросту продуктивності праці чи приріст продуктивності праці на один відсоток приросту середньої заробітної плати. Коефіцієнт випередження є співвідношенням індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати.

При умові інфляції при аналізі індекса росту середньої заробітної плати маємо врахувати індекс росту ціни на споживача.

Таблиця 2.6 . – Розрахунок показника використання трудових ресурсів на підприємстві

Показник	Од. виміру	2017 рік	2018 рік	Відхилення	
				+/-	%
Чистий дохід	тис. грн.	1535	1942,2	+413,4	+27,04
Чисельність робітників	чол.	74	70	- 4	-5,56
Фонд Оплати праці	тис. грн.	852,3	988,3	+136,0	+16,42
Продуктивність праці	тис. грн./чол.	21,23	28,56	+7,33	+34,53
Продукція на 1 грн. опл. праці	грн.	1,84	2,02	+0,18	+9,78
Співвідношення приросту чисельності виробн. персоналу в розрахунку на 1% приросту продукції	чол./грн.	x	x	x	-0,16

Відносна економія ресурсів тут характеризує величину необхідних ресурсів при конкретному обсязі виробництва на базовому рівні ефективності їх використання:

$$(68 - 72) \times (1942,2 - 1528,8) = -16 \text{ чол.}$$

Відносна економія оплати праці:

$$(964,4 - 828,4) \times 1,27 = 172,72 \text{ тис. грн.}$$

За цими показниками темпи зростання продуктивності праці більші порівняно з темпами зростання оплати праці близько двох одиниць. Так, аналізуючи ефективність використання трудових ресурсів, треба оцінити ефективність використання коштів на оплату праці. Тоді для розрахунку: співвідношення обсягу виробництва, чистого доходу, валового прибутку до фонду заробітної плати; розглядають динаміку цих показників, зіставляють з наданою інформацією; визначають вплив факторів на зміну показників. Провівши усі необхідні дослідження приймають управлінські рішення про зростання ефективності використання трудових ресурсів.

3. Шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві

3.1. Напрями вдосконалення оплати праці на підприємстві

Основне джерело грошових доходів робітників та основою їх матеріального доходу є заробітна плата. Так, рівень життя населення залежить від розміру та своєчасної виплати заробітної плати. Та з іншого боку, заробітна плата є значними витратами для роботодавця на виробництво та засобом заохочування робітників до якісної праці.

Оплата праці – це певний заробіток, розрахований, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовою угодою власник або уповноважений ним орган виплачує робітникові за виконану роботу [18].

За теперішніх умов економічного та соціального розвитку підприємств зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці [7].

Організація праці на підприємстві є основою. Проблеми та питання організації заробітної плати, визначення її рівня по всяк час у центрі уваги роботодавців та працівників.

У відповідності до статті 15 Закону України «Про оплату праці» та статті 97 Кодексу законів про працю України основа організації оплати праці в Україні є тарифна система, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схем посадових окладів та тарифно-кваліфікаційних довідників. Суть тарифної системи оплати праці заключається у розподілі робіт. Робота розподіляється в залежності від складності, та самі працюючі в залежності від відповідної кваліфікації, розрядів до тарифної сітки. Тарифна сітка – це основа для формування розмірів заробітної плати [4].

Використання у системі тарифів «гнучкого тарифу», на цей рахунок існує багато різних думок. Суть «гнучкого тарифу» заключається у тому, що встановлюється певний рівень тарифної ставки або окладу для кожного кваліфікованого розряду працівників та службовців. Що сприяє підвищенню ефективності стимулювання робітників у межах їх кваліфікаційного розряду, без переведення на інший кваліфікаційний рівень. Класифікуючи робітників підприємства на споріднені категорії враховують їх особливості як особистостей, має відношення 1 до 3. Де, найбільш кваліфіковані та відповідальні робітники однієї категорії у процесі своєї роботи досягають у три рази більш високих результатів порівняно з низько кваліфікованими працівниками, при цьому вони оцінюються по трьох бальній шкалі.

Фактором, який визначає співвідношення заробітної плати найбільшого та найнижчого окладів є специфіка окремо взятого підприємства, якісний та кількісний склад робітників, який відповідає кваліфікаційним групам, та інші якісні характеристики робітників, та не фінансовий стан підприємства, у залежності від нього лише корегується встановлена диференціація заробітної плати [13].

Забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зменшення її затрат на одиницю продукції, також гарантія підвищення оплати праці робітників при зростанні ефективності діяльності підприємства, все це є головними вимогами до організації праці на будь якому підприємстві.

Питання реформування рівня оплати праці є основою соціально-трудових відносин.

В сучасних умовах нашої економіки важливими завданнями оптимізації високопродуктивної та якісної праці її гідної оплати є прискорення Науково-технічного прогресу, зменшення витрат живої праці, автоматизація трудомістких робіт, покращення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу.

Перерахуємо принципи ефективності удосконалення оплати праці на підприємстві: заробітна плата повинна відповідати ціні робочої сили; заробітна плата повинна залежати від якості та кількості, від кінцевого результату роботи; забезпечити перевагу у оплаті праці робітникам, які мають більший внесок у кінцевий результат роботи підприємства; удосконалення тарифної системи і нормування праці; відповідальність керівників підприємства за порушення законодавства про оплату праці; поєднання індивідуальних інтересів з колективними інтересами [7].

Важливу роль при удосконаленні оплати праці відіграє використання у тарифній системі «гнучкого графіку». Результат праці кожного робітника оцінюють по трибальній шкалі та у відповідності до отриманої кількості балів, робітник може підійматись по вертикалі тарифної сітки на один, два та три ряди. Тобто, кожен робітник має можливість самостійно підійти до збільшення розміру своєї заробітної плати. Ця система виключає автоматичний ріст заробітної плати не підвищуючи своєї кваліфікації та результативності робітників.

3.2.Заходи по вдосконаленню мотивації праці на підприємстві

Одним з найскладніших напрямів діяльності управлінського персоналу є мотивація персоналу. Ніяка система управління не функціонуватиме, коли не розроблена ефективна модель мотивації праці.

Успішне управління сьогодні не можливе без врахування всіх змін, які відбуваються як зовні так і у самому підприємстві. Систему мотивація потрібно постійно пристосовувати до нових умов існування, при цьому орієнтуючись на нові можливості та цілі.

Аналіз підприємства дозволив виявити основні недоліки у роботі управлінського персоналу підприємства: недостатньо використовувалися різні види матеріального стимулювання; недостатній вираз публічного визнання тим робітникам, чиї результати перевершують показники для працівників даної категорії.

Порада керівництву підприємства, необхідно розробити програму та низку заходів, згідно з якими на оплату праці буде відводитись деякий відсоток економії собівартості виготовленої продукції. Робітники повинні відчувати ефективність своєї праці у матеріальному вираженні.

Система заробітної плати, яка зараз існує пов'язує заробітну плату та виготовлення, при цьому зв'язок низький, зростання продуктивності праці не відповідає зростанню заробітної плати.

Складовою частиною управління підприємством є політика в області оплати праці, від неї залежить ефективність роботи підприємства. Заробітна плата є найважливішим інструментом, який дозволяє раціонально використовувати робочу силу на підприємстві. Формування політики заробітної плати обов'язково треба враховувати співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці.

Ефективність використання робочої сили та підвищення продуктивності праці на підприємстві є правильною політикою у сфері оплати праці.

Також самі працівники повинні бути зацікавленими у підвищенні продуктивності праці та в суміщенні функціональних обов'язків, так щоб як постійна, так і змінна складові оплати праці збільшились.

Систему оплати праці на підприємстві потрібно зробити такою, щоб кожен робітник знав, що заробітна плата буде регулярно підійматись у міру підвищення кваліфікації робітника. Така система оплати праці мотивує робітників на якісну та продуктивну працю.

Також можна примініти таку оплату праці, як за кінцевий результат роботи, тобто зробити заробітну плату величиною змінною. Заробітна плата

ділиться на три частини. Перша гарантовано виплачується, у відповідності до тарифно-кваліфікаційної сітки. Друга частина також гарантована, але кожного року має регулюватися в залежності від стажу робітника. Третя – це змінна складова заробітної плати та негарантована. Ця частина залежить від результативності виконаної роботи.

При зменшенні результативності заробітна плата робітника знижується. Ця частина може виплачуватись кожного місяця, також може і одноразово за рік у формі премії.

Мотивація кар'єрного росту є важливою та не зовсім розробленою. Вона повинна розробити такі документи, як : положення , фактичні, планові моделі кар'єри.

Положення регламентує процес управління кар'єрою на підприємстві.

Планова модель це розробка можливостей кар'єрного росту працівника.

Перерахуємо умови при управлінні кар'єрою на підприємстві: виявлення та спостереження за мотивацією персоналу відносно кар'єри; власна кадрова система її розуміння як важливої складової – це фактична модель кар'єри; розробка та запровадження такої системи управління кар'єрою де будуть враховані особливості організації, її можливості та мотивація персоналу.

Участь працівників у розвитку акціонерного капіталу. Купуючи акції підприємства робітники зацікавлені у покращенні якості продукції та у підвищенні ефективності діяльності підприємства, тобто у одержанні високих та надвисоких прибутків.

Перерахуємо, запропоновані заходи з удосконалення системи оплати праці: надавати право, можливості робітникам брати участь у розвитку акціонерного капіталу; пов'язувати розмір оплати праці з кінцевим результатом роботи працівника; зниження собівартості продукції дає можливість частину коштів направити на підвищення заробітної плати, тобто удосконалити систему оплати праці на підприємстві.

При врахуванні цих пропозицій проаналізоване нами підприємство матиме можливість підвищити свої можливості та досягти високих соціальних та виробничих цілей.

Висновки

З проведеного нами аналізу формування та використання фонду заробітної плати на підприємстві робимо висновки, що основні показники діяльності підприємства мають тенденцію до покращення.

Так, обсяги виробництва та реалізація продукції зросли. Звідси, зросла виручка від реалізації продукції, робіт та послуг. Зросла фондовіддача, відповідно зменшилася фондомісткість. Виросла на підприємстві і фондоозброєність. Підвищилися показники продуктивності праці на підприємстві. Показники рентабельності підприємства за останній рік дещо погіршилися.

Розрахувавши абсолютне і відносне відхилення по фонду оплати праці, ми змогли визначити перевитрату фонду заробітної плати у 2017р. та 2018 р..

За даний період діяльності на підприємстві розмір фонду оплати праці має стійку тенденцію підвищення. Темпи приросту за ці роки мають додатне значення.

Провівши розрахунки та аналіз структури фонду оплати праці на підприємстві, за останні два роки, видно, що фонд заробітної плати виріс у цілому та за окремими складовими. За всіма складовими відбулося підвищення за абсолютним та відносним відхиленням. Більш за все, у абсолютному вираженні зріс фонд основної заробітної плати, а найменше заохочувальні і компенсаційні виплати. У відносному вираженні найбільше підвищення з заохочувальними і компенсаційними виплатами, та найменше піднявся фонд додаткової заробітної плати.

З проведених розрахунків, видно, що фонд заробітної плати службовців за останній рік зменшився, це відбулося, за рахунок зменшення кількості службовців.

Так, темпи зростання продуктивності праці є більшими порівняно з темпами зростання оплати праці, практично у два рази. Проаналізувавши

ефективність використання трудових ресурсів, необхідно оцінювати ефективність використання коштів на оплату праці. Для цього розраховується співвідношення обсягу виробництва, чистого доходу, валового або чистого прибутку до фонду заробітної плати, вивчають розвиток цих показників, проводять порівняння та визначають вплив факторів на зміну кожного цього показника. Та, на основі результатів аналізу приймають відповідні управлінські рішення, що мають підвищити ефективність використання трудових ресурсів на підприємствах.

Список використаної літератури

1. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб.пособие/ Г.В. Савицкая. – 6-е изд., перераб.и доп. - Мн.: Новое знание, 2001.
2. Бобрович О.В., Ткаченко Н.М., Цюцяк І.Л. Фінансовий облік 2: навчальний посібник.
3. Богиня Д.П. Основы економіки праці: навч.посібник/ Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000.
4. Буряк П.Ю. Економіка праці і соціально-трудоі відносини: навчальний посібник/ П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григорєва. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004.
5. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: курс лекций / Б.М. Генкин. – М.: Издательство НОРМА, 2002.
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1999.
7. Генкин Б.М. Нормирование труда: Учебник для вузов/М.: Экономика, 1985.
8. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография/ И.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002.
9. Єсінова Н.І. Економіка праці: навч.посібник/ Н.І. Єсінова. – Харків: Вид.група «Академія», 1999.
10. Економіка підприємства: підручник/ за заг.ред.д.е.н., проф. С.Ф. Покропивного. –К.: КНЕУ, 2003.
11. Економічна енциклопедія: у 3 т./ відп.ред. С.В. Мочерний. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001.
12. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч.-метод. Посібник/ За заг.ред.проф. Качана Є.П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006
13. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч.посібн. К.: КНЕУ, 2003.
14. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч.-метод.посібник для сам.вивч.дисц./ Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2001.

15. Закон України «Про оплату праці»/Закон України. К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1997. Т.8.
16. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ А.В. Калина. – К.: МАУП, 2004.
17. Карпіщенко О.І. Економіка праці: навчальний посібник/ О.І. Карпіщенко, О.В. Прокопенко, І.М. Сотник, Т.О. Карпіщенко. – Суми: Сумський державний університет, 2003.
18. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник. – Суми: Сумський державний університет, 2015.
19. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник/ Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К.: Вид. дім «Юридична книга», 2003.
20. Кодекс законів про працю України. – К.: Парламенське вид-во, 2003.
21. Конституція України. – К.: Парламенське видавництво, 1999.
22. Кончаковський Є.О. Ефективність сільськогосподарської праці: резерви та шляхи зростання/ Економіка і регіон. 2007 №1
23. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навч. посібн. / К.: Центр навчальної літератури, 2005
24. Основи економічної теорії Підручник / А.А. Чухно, П.С. Єщенко, Г.Н. Климко та інші; За ред. А.А. Чухна. К.: Вища школа, 2001.
25. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посібник/ В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999.
26. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість/ В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1997.
27. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI/ Відомості Верховної Ради України. – 2013.
28. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95ВР// Відомості Верховної Ради України. – 25.04.1995. - № 17.
29. Про колективні договори і угоди: Закон Верховної ради України.- 07.09.1993. - №36.
30. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 № 803-XII// Відомості Верховної Ради УРСР. – 02.04.1991. - № 14.

- 31.Потьомкін Л.М. Удосконалення оплати праці у промисловості / Економіка і регіон. 2003 №1.
32. Фінансово-економічний аналіз: підручник/ П.Ю. Буряк, М. В. Римарь, М.Т. Бець та ін.: за заг.ред.П.Ю. Буряка, М.В. Римара. – К.: ВД «Професіонал», 2004.
33. Швиданенко Г.О. Сучасна технологія діагностики фінансово-економічної діяльності підприємства: монографія/ Г.О. Швиданенко, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2002.